



Ministarstvo ljudskih
i manjinskih prava

Ostvarivanje prava na rad i zapošljavanje lica sa invaliditetom

Studija



SADRŽAJ

PREDGOVOR

1.UVOD

2.KONVENCIJA UN-A O PRAVIMA OSI

2.1. Ravnopravnost i nediskriminacija

2.2.Pravo na rad i zapošljavanje

3. NACIONALNI PRAVNI OKVIR CRNE GORE U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA OSI

3.1.Zabrana diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja

3.1.1.Zakon o zabrani diskriminacije

3.1.2.Zakon o zabrani diskriminacije osoba sa invaliditetom

1. PRAVA OSI ZAGARANTOVANA PROPISIMA IZ OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA

4.1.Zakon o radu

4.2.Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju osoba sa invaliditetom

5. KOMPARATIVNA ANALIZA MEĐUNARODNOG I DOMAĆEG PRAVNOG OKVIRA

6. RAVNOPRAVNOST OSI U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA U PRAKSI

7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

8. O ORGANIZACIJI

9. O AUTORKI

10. LITERATURA I REFERENCE

PREDGOVOR

Pravo na rad i zapošljavanje predstavlja temeljno ljudsko pravo i ključni aspekt ostvarivanja lične autonomije i društvene integracije. Mogućnost zaposlenja ne samo da osigurava egzistencijalnu sigurnost, već direktno utiče i na mentalno zdravlje, socijalnu uključenost i lični razvoj svakog pojedinca. Za osobe s invaliditetom (u daljem tekstu: OSI), pravo na rad ima poseban značaj, jer ekonomska nezavisnost često predstavlja osnovu za ostvarivanje drugih dimenzija lične slobode i ravnopravnog društvenog učešća.

Međutim, OSI se suočavaju s brojnim preprekama na tržištu rada. Pored arhitektonskih i komunikacijskih barijera, diskriminacija i predrasude i dalje značajno ograničavaju njihove mogućnosti za zaposlenje, profesionalno napredovanje i dostojanstven život. Troškovi života OSI često nadmašuju troškove osoba bez invaliditeta, što dodatno naglašava potrebu za adekvatnim prihodima koji omogućavaju pokriće neophodnih životnih i medicinskih troškova.

Crna Gora je od 2008. godine započela proces normativnog usklađivanja s međunarodnim standardima zaštite prava OSI, kroz donošenje zakonskih i podzakonskih akata koji zabranjuju diskriminaciju i promovišu inkluzivno zapošljavanje. Ipak, uprkos zakonodavnim naporima i postojanju mehanizama podrške, podaci pokazuju da se OSI i dalje u nedovoljnoj mjeri zapošljavaju, zadržavaju radna mjesta ili napreduju u karijeri.

Pitanja poput toga koliko OSI radi u struci, koliko njih ne zasniva radni odnos zbog invaliditeta uprkos odgovarajućim kvalifikacijama, ili koliko OSI ostvaruje pravo na penziju zbog invalidnosti, često ostaju van fokusa javnih politika.

Posebno je izazovan položaj OSI na sjeveru Crne Gore, gdje su mogućnosti zapošljavanja ograničene i za opštu populaciju. Mnogi se odlučuju na migraciju ka centralnim djelovima zemlje u potrazi za boljim prilikama, dok oni koji ostaju često gube nadu u mogućnost zaposlenja. Istovremeno, OSI koje se zaposle često ne prijavljuju diskriminaciju, iz straha da ne izgube priliku koja im je pružena.

Ova Studija nastala je kao rezultat istraživačkog rada sprovedenog u okviru projekta koji je realizovala Nevladina organizacija “Sjeverna Zemlja” u partnerstvu sa Nevladinom organizacijom “Udruženjem lica sa tjelesnim invaliditetom Crne Gore – ULTICG pod nazivom „Rad i zapošljavanje osoba s invaliditetom na sjeveru Crne Gore“, finansiranog od strane Ministarstva za ljudska i manjinska prava.

Analiza međunarodnog i domaćeg pravnog okvira, kao i rezultati istraživanja sprovedeno s 168 OSI iz 10 gradova na sjeveru Crne Gore, predstavljaju osnov za kreiranje preporuka i javno zagovaranje unapređenja položaja OSI u oblasti rada i zapošljavanja.

1. UVOD

S obzirom na važnost ovog fenomena, rad se u pravnom smislu počeo regulisati već u XIX vijeku. Međutim, nepisano, običajno pravo je znatno ranije uređivalo ovu oblast, reflektujući potrebu zajednice da osigura osnovna prava radnika i pravila koja uređuju radne odnose. Danas se jedna cijela grana prava, poznata kao Radno pravo, bavi detaljnim regulisanjem odnosa u ovoj oblasti, kako na nacionalnom, tako i na međunarodnom nivou. Radno pravo se neprestano razvija, prateći savremene trendove i potrebe tržišta rada, pri čemu se posebna pažnja posvećuje zaštiti ranjivih grupa i osiguranju pravednih uslova rada.

Pravo na rad predstavlja izuzetno složeno pravo, sa kompleksnom pravnom prirodom i širokim sadržajem koji obuhvata ne samo pravo na zaposlenje, već i pravo na dostojanstvene uslove rada, pravičnu naknadu i zaštitu od nepoštenih radnih praksi. Pored slobode izbora zanimanja, pravo na rad uključuje i pravo na jednakost šansi i postupanja u zapošljavanju i na radnom mjestu, što direktno doprinosi smanjenju socijalnih nejednakosti i promoviše inkluzivnost na tržištu rada. Kao što ističe Lubarda, „pravo na rad u sebi sadrži, pored prava slobode rada (slobode izbora zanimanja) i pravo jednakosti šansi i postupanja u zapošljavanju i na radu, koji su međusobno tijesno povezani, a zajednički podrazumijevaju i pravo na dostojanstvo rada, nasuprot diskriminaciji i prinudnom radu”¹.

Na nacionalnom nivou, pravo na rad najčešće se konstituiše ustavom, dok se konkretizuje, obezbjeđuje i štiti zakonima i radnopravnim opštim aktima (poput kolektivnih ugovora).

Ovim pravnim instrumentima se definišu ključna pitanja kao što su radno vrijeme, zaštita na radu, minimalna plata, mehanizmi za rješavanje radnih sporova i druga bitna pitanja od značaja za radnike i poslodavce. Istovremeno, garancije nediskriminacije i prava na rad sadržane su u gotovo svim međunarodnim dokumentima o ljudskim pravima, uključujući dokumente koji štite prava iz treće generacije ljudskih prava (socijalna, ekonomska i kulturna prava).

Poseban izazov predstavlja ostvarivanje prava na rad za osobe sa invaliditetom (OSI). Uprkos napretku u pravnoj regulativi, OSI se i dalje suočavaju sa brojnim preprekama na tržištu rada, uključujući strukturnu diskriminaciju i nedostatak razumnih prilagođavanja radnih mjesta. Kako bi se premostile ove prepreke, mnoge države, uključujući i Crnu Goru, propisuju podsticajne mjere i afirmativne akcije za zapošljavanje OSI. Ove mjere podrazumijevaju davanje prednosti OSI prilikom zapošljavanja, finansijske olakšice za poslodavce, subvencije za prilagođavanje radnog prostora i programe stručnog osposobljavanja, čime se teži izjednačavanju šansi OSI sa šansama osoba bez invaliditeta.

¹ Branko A. Lubarda, *Socijalna prava i dostojanstvo na radu*; Pravni život, Beograd, 2013, str. 414-415;

U ovoj Studiji će se dati detaljan pregled međunarodno-pravnih garancija nediskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja, pravnog okvira Crne Gore, uporedno-pravne analize usklađenosti crnogorskog pravnog sistema s međunarodnim standardima, kao i rezultata istraživanja sprovedenog s OSI na sjeveru Crne Gore. Na osnovu nalaza, biće predloženi konkretni zaključci i preporuke za donosioce odluka, poslodavce i druge relevantne aktere, kako bi se unaprijedila inkluzivnost i smanjila diskriminacija u oblasti rada i zapošljavanja na sjeveru Crne Gore.

2. KONVENCIJA UN-A O PRAVIMA OSI

Konvencija Ujedinjenih nacija o pravima osoba sa invaliditetom (OSI) predstavlja ključni međunarodni pravni instrument u oblasti ljudskih prava osoba sa invaliditetom. Usvojena 2011. godine od strane Evropske unije, ova Konvencija temelji se na principu nediskriminacije i naglašava važnost sprovođenja mjera koje omogućavaju nezavisnost i inkluziju osoba sa invaliditetom u društvenom životu. Crna Gora je ratifikovala ovaj dokument 2009. godine, čime su postavljeni pravni okviri za implementaciju međunarodnih standarda u nacionalnom zakonodavstvu. Prema članu 9 Ustava² Crne Gore, ratifikovani međunarodni ugovori postaju sastavni deo pravnog sistema Crne Gore i imaju prioritet u slučaju nesuglasnosti sa domaćim zakonodavstvom. Stoga, Konvencija o pravima OSI ima prednost u primeni kada je reč o zaštiti od diskriminacije na osnovu invaliditeta, kao i u oblastima rada i zapošljavanja.

2.1. Princip ravnopravnosti i nediskriminacije

Jedno od osnovnih načela ove međunarodne Konvencije jeste načelo nediskriminacije, kako je definisano u članu 3 stav 1, tačka b. Takođe, član 2 stav 3 jasno precizira da diskriminacija na osnovu invaliditeta obuhvata svako činjenje razlike, isključivanje ili ograničavanje, čiji cilj ili posledica jeste uskraćivanje ili narušavanje uživanja ljudskih prava i sloboda, kako u političkoj, ekonomskoj, socijalnoj, kulturnoj i građanskoj sferi, tako i u svim drugim oblastima. Ovaj oblik diskriminacije uključuje i uskraćivanje razumnih adaptacija, koje su ključne za omogućavanje punog uživanja ljudskih prava OSI. Ovim definicijama se jasno pokazuje da diskriminacija nije samo posljedica uskraćivanja prava, već i činjenja razlika i isključenja koja ometaju ostvarivanje tih prava.

U skladu sa ovim, posebne mjere koje su potrebne za postizanje stvarne ravnopravnosti lica sa invaliditetom ne smatraju se diskriminacijom prema odredbama Konvencije (član 5 stav 4). Konvencija takođe predstavlja napredak u odnosu na druge međunarodne dokumente, jer uključuje „uskraćivanje razumnih adaptacija“ kao oblik diskriminacije, čime se stvara dodatna obaveza za države potpisnice da preduzmu konkretne korake.

² Ustav Crne Gore („Službeni list Crne Gore”, br. 1/07 od 25.10.2007. godine, 38/13 od 2.8.2013. godine);

Razumne adaptacije i njihov značaj

Razumne adaptacije, prema članu 2 stav 4, predstavljaju neophodne i odgovarajuće modifikacije koje ne predstavljaju nesrazmjeran ili neprimjeren teret, ali su nužne da bi osobama sa invaliditetom bilo omogućeno ostvarivanje svih ljudskih prava i sloboda na ravnopravnoj osnovi. Ove adaptacije postavljaju obavezu ex nunc, što znači da se moraju primijeniti čim osoba sa invaliditetom zahijeva pristup neadekvatnom okruženju ili želi ostvariti svoja prava. U tom smislu, obavezno je da nosilac obaveze bude u dijalogu sa osobom sa invaliditetom, kako bi se utvrdile specifične potrebe za adaptacijama.

Za razliku od afirmativnih akcija i posebnih mjera, koje imaju ex ante karakter i važe od trenutka njihovog donošenja, razumne adaptacije primjenjuju se kad god postoji potreba, ali se njihova implementacija mora procijeniti u svakom konkretnom slučaju. To uključuje razmatranje različitih faktora, kao što su finansijski troškovi, dostupnost resursa i specifične okolnosti koje mogu uticati na sprovođenje adaptacije. Ove adaptacije mogu biti izuzete ako bi one predstavljale nesrazmjeran teret za subjekta koji ih obezbeđuje, ali u tom slučaju obaveza države je da preduzme odgovarajuće korake kako bi obezbijedila pravičan pristup osobama sa invaliditetom.

Pravo na ravnopravnost i uklanjanje diskriminacije

Konvencija uvodi pojam „na ravnopravnoj osnovi sa drugima“ koji se koristi kako bi se osiguralo da osobe sa invaliditetom uživaju ista prava kao i svi drugi građani, a to uključuje i pravo na rad i zapošljavanje (član 27). **„S jedne strane, to znači da OSI neće biti garantovana veća ili manja prava ili beneficije od opšte populacije. S druge strane, zahtijeva od država potpisnica da preduzmu konkretne specifične mjere za postizanje de fakto jednakosti OSI kako bi se osiguralo da one mogu da uživaju sva ljudska prava i osnovne slobode“.**

Kao što je navedeno u članu 5 stav 1, Konvencija garantuje jednakost svih osoba pred zakonom, što uključuje pravo na jednaku zaštitu i uživanje istih blagodeti zakona bez diskriminacije. Ipak, sama jednakost pred zakonom ne znači nužno i jednakost u ostvarivanju prava, jer osobe sa invaliditetom mogu biti suočene sa praktičnim preprekama koje ih sprečavaju da ta prava zaista uživaju. Stoga, „jednaka zaštita pred zakonom“ obavezuje države da se uzdrže od bilo kakvog oblika diskriminacije po osnovu invaliditeta, dok „uživanje jednakih blagodeti zakona“ podrazumijeva uklanjanje prepreka za ostvarivanje tih prava, uključujući pristup pravnom sistemu.

Ukoliko država potpisnica Konvencije ne sprovede sve potrebne mjere kako bi se navedene odredbe primijenile u praksi, uključujući i sprovođenje razumnih adaptacija kada je to neophodno, vrši direktnu diskriminaciju po osnovu invaliditeta i OSI onemogućava ravnopravan i dostojanstven život sprječavajući ih da ostvaruju svoja ljudska prava i slobode.³

2.2. PRAVO NA RAD I ZAPOSŁJAVANJE

Član 27 Konvencije se bavi osiguravanjem prava osoba sa invaliditetom (OSI) na rad i zapošljavanje, sa ciljem omogućavanja jednakih šansi na tržištu rada.

U stavku 2 ovog člana jasno se navodi zabrana ropstva i prisilnog rada, i to na temelju jednakosti sa ostalim osobama. To znači da se zabrana ropstva i prisilnog rada mora primjenjivati i na osobe sa invaliditetom, uz dodatne mjere kako bi se u praksi osigurala njihova zaštita. Takođe, zabranjuje se držanje OSI u zavisnom položaju, što je posebno istaknuto u kontekstu zabrane ropstva, čime se dodatno naglašava njihovo pravo na slobodu i samostalnost.

U stavku 1, član 27 propisuje da države potpisnice moraju priznati pravo OSI na rad u istoj mjeri kao i za ostale osobe, osiguravajući im mogućnost da zarađuju za život kroz posao koji su slobodno odabrale ili prihvatile. Pritom, tržište rada i radno okruženje trebaju biti inkluzivni, otvoreni i pristupačni osobama sa invaliditetom.

Kako bi se osigurala jednakost u ostvarivanju ovog prava, države su dužne poduzeti konkretne mjere u pogledu zakonodavstva, ali i razvijanja programa koji će promovirati zapošljavanje OSI. Ovo podrazumijeva zabranu bilo koje diskriminacije u vezi sa zapošljavanjem, uključujući sve aspekte kao što su regrutacija, uslovi rada, napredovanje na poslu, zaštita zdravlja i sigurnost na radnom mjestu (stav 1, tačka a). Ove odredbe predstavljaju konkretnu primjenu članova 2 stav 3 i 5 stav 2, koji zabranjuju diskriminaciju na osnovu invaliditeta, naročito u sferi rada i zapošljavanja.

Takođe, član 27 naglašava pravo OSI na pravedne i povoljne uslove rada (stav 1, tačke b i c) i priznaje njihova radna i sindikalna prava, dok u stavku 1, tačka i, garantuje obavezu država da obezbede razumne adaptacije na radnim mestima kako bi OSI mogle ravnopravno da učestvuju u radnom okruženju. Međutim, nije jasno propisano da li države moraju obavezati poslodavce da sprovedu ove adaptacije, ili da li je odgovornost na njima da pruže podršku poslodavcima kako bi se adaptacije adekvatno implementirale u praksi.

Konvencija takođe ističe značaj zapošljavanja OSI na otvorenom tržištu rada, uz posebne mjere koje će omogućiti izjednačavanje njihovog položaja sa osobama bez invaliditeta. To uključuje omogućavanje pristupa različitim tehničkim programima, stručnom usmeravanju, kao i obukama i uslugama za pronalaženje posla (stav 1, tačka d).

³ Paragraf 24 tačka b, Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI, dostupno na: <http://docstore.ohchr.org/SelfServices/FilesHandler.ashx?enc=6QkG1d%2fPPRiCAqhKb7yhsnbHatvuFkZ%2bt93Y3D%2baa2qtJucAYDOCLUtyUf%2brfiOZckKbzS%2bBsQ%2bHx1lyvGh6ORVZnM4LEiy7ws5V4MM8VC4khDIZJSuxotVqfulsdtPv;>

Dalje, države su obavezane da promovišu zapošljavanje i napredovanje OSI u karijeri, kao i sticanje radnog iskustva, posebno kroz aktivnosti u javnom sektoru, gdje bi trebale pružiti pozitivan primjer drugim poslodavcima (stav 1, tačke e, j, g).

S obzirom na postojeće barijere koje onemogućavaju ravnopravan položaj OSI na tržištu rada, Konvencija prepoznaje potrebu za dodatnim mjerama, uključujući afirmativne akcije i specifične programe za zapošljavanje. Ove mjere obuhvataju pomoć OSI u traženju i zadržavanju posla, promoviranje profesionalne rehabilitacije i osposobljavanja, kao i podsticanje poslodavaca da zapošljavaju OSI, naročito u privatnom sektoru kroz odgovarajuće politike (stav 1, tačke e, f, h, k).

Nadalje, postoji i naglasak na podsticanju samozapošljavanja, preduzetništva, razvoja kooperativa i pokretanja vlastitog biznisa za OSI (stav 1, tačka f).

U slučaju da država potpisnica ne sprovodi odredbe člana 27, ona ne samo da krši međunarodne obaveze, već onemogućava osobama sa invaliditetom da žive dostojanstvenim životom, sa mogućnostima za zapošljavanje i samostalno izdržavanje. Ovakvo nesprovođenje odredbi dovodi do ozbiljnog ugrožavanja ljudskih prava osoba sa invaliditetom i njihovih mogućnosti za ravnopravno učešće u društvu.

3. NACIONALNI PRAVNI OKVIR CRNE GORE U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA OSI

U preambuli Ustava Crne Gore, kao temeljne vrednosti javnog poretka, jasno su istaknute sloboda, kao i poštovanje ljudskih prava i sloboda. U tom kontekstu, odgovornost države je ne samo da obezbijedi uravnotežen razvoj svih svojih područja, već i da stvori uslove za ostvarivanje socijalne pravde. Ključna tačka za primjenu ovih vrijednosti u pogledu ostvarivanja i zaštite prava osoba sa invaliditetom (OSI) je odredba člana 68, koja garantuje posebnu zaštitu za ovu grupu. Takođe, član 8 Ustava zabranjuje bilo koji oblik neposredne ili posredne diskriminacije, bez obzira na osnov, i propisuje da posebne mjere koje omogućavaju postizanje ravnoteže među različitim grupama (nacionalna, rodna i društvena ravnopravnost) neće biti smatrane diskriminacijom.

Značaj prava na rad i zapošljavanje ističe se kroz njegova široka tumačenja u okviru Ustava, gdje je ovo pravo obuhvaćeno sa čak šest članova. Član 62 jasno propisuje obim prava na rad, uključujući slobodan izbor zanimanja i zapošljavanja, pravične i humane uslove rada, kao i zaštitu tokom perioda nezaposlenosti. Član 63 pruža zabranu prinudnog rada, a član 64 se odnosi na osnovna prava radnika, poput prava na odgovarajuću zaradu, ograničeno radno vrijeme i plaćeni odmor, kao i na pravo na zaštitu na radu. Pravo na štrajk je zagarantovano članom 65⁴, dok član 67 uređuje obavezno socijalno osiguranje, čija je svrha da obezbijedi materijalnu sigurnost radnicima koji su nesposobni za rad i nemaju sredstva za život.

S obzirom na osjetljivost teme, Ustav ne dopušta ograničavanje ljudskih prava i sloboda osim u slučajevima koji su jasno definisani i koji su nužni za ostvarenje legitimnih ciljeva, bez zasnivanja na diskriminaciji bilo koje vrste. Ova pravila imaju poseban značaj u kontekstu prava OSI, posebno u vezi sa zapošljavanjem, gdje se obavezivanje na zabranu diskriminacije, kako u zakonodavstvu tako i u praktičnoj primjeni, postavlja kao ključni faktor za ostvarenje ravnopravnosti na tržištu rada.

Zakoni koji regulišu zabranu diskriminacije, uključujući Zakon o zabrani diskriminacije, razrađuju ove ustavne odredbe u kontekstu rada i zapošljavanja. Na primer, Zakon definiše diskriminaciju kao svako postupanje koje stvara ili održava nejednak položaj osobe ili grupe na osnovu ličnih karakteristika, uključujući invaliditet. Zakon dalje zabranjuje i neposrednu i posrednu diskriminaciju, kao i bilo koji oblik segregacije u oblasti rada, što direktno utiče na OSI, čije specifične potrebe moraju biti prepoznate i zadovoljene.

⁴ Član 65 stav 1 Ustava Crne Gore ("Službeni list Crne Gore", br. 1/07 od 25.10.2007, 38/13 od 2.8.2013);

Diskriminacija se u ovoj oblasti pojavljuje kada se prema OSI postupa drugačije u odnosu na osobe bez invaliditeta, osim kada se takav tretman opravdava specifičnostima određenog posla. Na primer, zahtjev za posebnim sposobnostima u profesijama kao što je pilot može biti opravdan, dok u svim drugim slučajevima takva diskriminacija nije prihvatljiva.

Ove pravne odredbe ne samo da regulišu osnovne principe, već takođe pružaju konkretne smjernice za sprovođenje ravnopravnosti u oblasti zapošljavanja, čime se stvara osnova za smanjenje diskriminacije OSI i omogućava im ravnopravan pristup svim aspektima radnog života.

3.1. ZABRANA DISKRIMINACIJE PO OSNOVU INVALIDITETA U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA

3.1.1. Zakon o zabrani diskriminacije

U članu 2 stavu 2, Zakon o zabrani diskriminacije⁵ definiše kao: „svako pravno ili faktičko pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na druga lica“, koje se zasniva na nekom od ličnih svojstava lica koja su diskriminisana.

U ova lična svojstva, između ostalog, se ubraja i invaliditet. U diskriminaciju, ovaj Zakon ubraja: neposrednu diskriminaciju, posrednu diskriminaciju, ali i podsticanje, pomaganje, davanje instrukcija, kao i najavljenju namjeru da se određeno lice ili grupa lica diskriminišu (član 2). Takođe, pristanak lica na diskriminaciju ne oslobađa odgovornosti lice koje vrši diskriminaciju, daje instrukcije ili podstiče na vršenje diskriminacije (član 6).

Zakon o zabrani diskriminacije, između ostalog, zabranjuje segregaciju, diskriminaciju u oblasti rada i zapošljavanja, kao i diskriminaciju OSI. Članom 9 zabranjuje se segregacija, koja se definiše kao: „svaki akt, radnja ili propuštanje da se izvrši radnja, kojima se vrši prisilno ili sistemsko razdvajanje ili razlikovanje lica“ zbog njihovog ličnog svojstva. Ovo je, u oblasti rada i zapošljavanja, zastupljeno kada se od OSI zahtijeva utvrđenje preostale radne sposobnosti, kako bi one ili njihovi poslodavci ostvarili određene povlastice, a što se od osoba bez invaliditeta ne zahtijeva.

⁵ Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni list Crne Gore”)

U članu 16 stavu 1 se zabranjuje diskriminacija po bilo kom osnovu „lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, odnosno lica koja po nekom drugom osnovu obavljaju rad kod poslodavca“. Ovom opštom odredbom se zabranjuje i diskriminacija po osnovu invaliditeta u radnom odnosu. Diskriminacijom po osnovu invaliditeta u smislu odredbe člana 16 stava 2 se ne smatra pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva zbog osobenosti određenog posla kod kojeg posjedovanje invaliditeta predstavlja stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, ako je svrha koja se time želi postići opravdana i ako je uslov srazmjeran (npr. odredba koja propisuje psiho-fizičku spremnost kao uslov za obavljanje poziva pilota je neutralna i važi za sve, ali diskriminiše OSI po osnovu invaliditeta; međutim, cilj zbog kojeg se ova diskriminacija vrši je zaštita života i zdravlja putnika u avio-saobraćaju, što je sigurno pretežnije od zapošljavanja OSI na ovom radnom mjestu).

Međutim, ovom odredbom se diskriminacijom po osnovu invaliditeta ne smatra ni preduzimanje mjera zaštite prema pojedinim grupama zaposlenih, a što svakako jesu i OSI.

U članu 18 se zabranjuje i diskriminacija OSI. Koliko je diskriminacija po osnovu invaliditeta u korišćenju objekata i površina u javnoj upotrebi izražena, dovoljno govori činjenica da je prvi stav člana 18 ovog Zakona, a koji je posvećen zabrani diskriminacije OSI, posvećen upravo ovoj problematici.

U njemu se kaže: „nedostupnost prilaza objektima i površinama u javnoj upotrebi licima smanjene pokretljivosti i licima sa invaliditetom, odnosno onemogućavanje, ograničavanje ili otežavanje korišćenja navedenih objekata, na način koji nije nesrazmjeran teret za pravno ili fizičko lice koje je dužno da to omogući, smatra se diskriminacijom“.

Ovo se odnosi i na radne prostorije poslodavaca, kada su iste i objekti u javnoj upotrebi (npr. kancelarije državnih i lokalnih institucija, hoteli, filijale banki, pošte, muzeji i sl.). U stavu 2 se, takođe, ističe da: „diskriminacija lica sa invaliditetom postoji i u slučaju kad nijesu preduzete posebne mjere za otklanjanje ograničenja, odnosno nejednakog položaja u kojem se ta lica nalaze“. Ova odredba obuhvata sve ostale oblasti u kojima OSI trpe diskriminaciju po osnovu invaliditeta, uključujući i različite oblike diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja.

Diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja postoji kada se prema određenoj OSI ili grupi OSI, postupa drugačije u odnosu na osobe bez invaliditeta, samo zbog njihovog invaliditeta, osim u slučajevima kada drugačije postupanje za cilj ima izjednačavanje mogućnosti (startnih pozicija) OSI, koje su zbog svog invaliditeta sistemski uskraćivane za jednak položaj u ovoj oblasti.

Neposredna diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja je jasno uočljiva, jer se aktom, radnjom ili nečinjenjem, OSI, u istoj ili sličnoj situaciji, dovode ili su dovedene, odnosno mogu biti dovedene u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta (npr. provjera znanja i vještina kandidata za posao putem pisanih testova, bez mogućnosti usmenog intervjua, stavlja osobe sa oštećenjem vida u nejednak položaj sa osobama bez invaliditeta). Sa druge strane, posredna diskriminacija po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja postoji akoprividno neutralna odredba nekog propisa, kriterijum ili praksa dovodi ili bi mogla dovesti OSI u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta (npr. uslov da se za određeno radno mjesto traži znanje engleskog jezika je neutralni kriterijum, koji, međutim, OSI stavlja u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta, jer one imaju znatno manje šanse da tokom formalnog i cjeloživotnog učenja usvoje ove vještine, te se u značajno manjem procentu od osoba bez invaliditeta zapošljavaju natakvim radnim mjestima).

Posredna diskriminacija po osnovu invaliditeta ne postoji ukoliko je određena odredba, kriterijum ili praksa, koja dovodi ili bi mogla dovesti OSI u nejednak položaj u odnosu na osobe bez invaliditeta, objektivno i razumno opravdana zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna za postizanje cilja, odnosno u prihvatljivo srazmjernom odnosu sa ciljem koji se želi postići (npr. kao što je i propisano članom 16 stavom 2).

Zakon o zabrani diskriminacije ne prepoznaje institut razumnih adaptacija, niti njegovo kršenje propisuje kao diskriminaciju. Kao što se i vidi iz citiranih odredbi, one su opšteg karaktera i njihova primjena na diskriminaciju po osnovu invaliditeta u najvećoj mjeri zavisi od adekvatnog tumačenja.

3.1.2. Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom

Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom⁶ je lex specialis Zakona o zabrani diskriminacije, te on sve norme ovog Zakona detaljnije propisuje i primjenjuje na diskriminaciju po osnovu invaliditeta. U članu 2 stavu 2 ovaj Zakon daje definiciju OSI, kojom se propisuje da: **„lice sa invaliditetom je lice koje ima dugoročno fizičko, mentalno, intelektualno ili senzorno oštećenje, koja u sadejstvu sa različitim barijerama mogu otežati puno i efektivno učešće tog lica u društvu na osnovu jednakosti sa drugima“**. U članu 4 stavu 1 se daje definicija diskriminacije po osnovu invaliditeta: **„Diskriminacija po osnovu invaliditeta je svako pravno ili faktičko, neposredno ili posredno, namjerno ili nenamjerno pravljenje razlike ili nejednako postupanje, odnosno propuštanje postupanja prema jednom licu, odnosno grupi lica sa invaliditetom u odnosu na druga lica, kao i isključivanje, ograničavanje ili davanje prvenstva nekom licu u odnosu na lice sa invaliditetom, zbog kojeg se licu sa invaliditetom otežava ili negira priznavanje, uživanje ili ostvarivanje ljudskih prava i sloboda u političkom, obrazovnom, ekonomskom, socijalnom, kulturnom, sportskom, građanskom i drugim oblastima javnog i privatnog života.“**

⁶ Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom (“Službeni list Crne Gore”, br. 35/15 od 7.7.2015, 44/15 od 7.8.2015);

Kao i Zakon o zabrani diskriminacije, i ovaj Zakon propisuje da je diskriminacija po osnovu invaliditeta i „pozivanje, pomaganje, podsticanje ili podstrekavanje, davanje instrukcija, uznemiravanje, kao i najavljena mogućnost da određeno lice ili grupa lica sa invaliditetom budu izloženi diskriminaciji“ (član 4 stav 2), kao i da pristanak OSI na diskriminaciju po osnovu invaliditeta ne oslobađa odgovornosti diskriminatora (član 4 stav 4).

Definicija diskriminacije po osnovu invaliditeta ističe da radnja diskriminacije može biti i namjerno i nenamjerno učinjena i da ista mora za posljedicu imati otežavanje ili negiranje priznavanja, uživanja ili ostvarivanja ljudskih prava i sloboda OSI. Dakle, sva ona različita postupanja prema OSI zbog njihovog invaliditeta, koja ne ugrožavaju priznavanje, uživanje ili ostvarivanje njihovih ljudskih prava i sloboda, nisu diskriminacija po osnovu invaliditeta. Zbog toga se u članu 4 stavu 3 navodi:

„Ne smatraju se diskriminacijom po osnovu invaliditeta propisi i uvođenje posebnih mjera koji su usmjereni na stvaranje uslova za jednako priznavanje, uživanje i ostvarivanje ljudskih prava i sloboda i postizanje stvarne ravnopravnosti lica sa invaliditetom sa drugim licima, kao i unapređenje poštovanja njihovog urođenog dostojanstva, ukoliko su ti propisi, odnosno uvođenje posebnih mjera objektivno opravdani zakonitim ciljem, uz upotrebu sredstava koja su primjerena i neophodna“.

Ove propise i posebne mjere su dužni da donose, odnosno uvode i sprovode organi svih javnih vlasti i javna preduzeća, kao i privatni sektor, u okviru svojih nadležnosti i ovlašćenja (član 5 stav 1). Propisi i posebne mjere se, između ostalih, sprovode i u oblasti rada i zapošljavanja (član 5 stav 2).

Član 22 ovog Zakona je posvećen zabrani diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti profesionalne rehabilitacije, rada i zapošljavanja. Primjena pojedinih odredbi ovog člana je uslovljena odredbama zakona kojima se uređuje oblast rada i oblast profesionalne rehabilitacije i zapošljavanja OSI. Tako se odredbe člana 22 tačke 1, 4 i 5 mogu primijeniti jedino ukoliko istovremeno postoji i kršenje propisa iz navedenih oblasti. Ovim članom se zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta u izboru zanimanja (profesije), slobodnom zasnivanju radnog odnosa, jednakim uslovima rada, kao i pravu na učlanjenje u sindikalne i poslovne organizacije.

U članu 22 tački 1 se kao diskriminacija po osnovu invaliditeta prepoznaje:

„nezapošljavanje lica s invaliditetom, koje ima jednake ili bolje kvalifikacije, stručne ili radne sposobnosti nego lice bez invaliditeta“.

Ovo znači da ukoliko OSI ima jednake kvalifikacije, stručne ili radne sposobnosti kao osoba bez invaliditeta, koja konkuriše za posao, poslodavac ima dužnost da zaposli OSI. Ovo je afirmativna akcija za OSI prilikom zapošljavanja. Međutim, kako je primjena ove odredbe vezana za zakone iz oblasti rada i zapošljavanja OSI, to je njena primjena moguća jedino uz pozivanje i na neposrednu primjenu Konvencije UN-a o pravima OSI.

U tački 2 člana 22 se opštom odredbom zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta u smislu ograničavanja pristupa zapošljavanju, samozapošljavanju ili profesiji.

Ovo obuhvata sve one slučajeve, koji se tiču ne samo konkurisanja za posao i/ili samozapošljavanje, već i uslova koji treba da dovedu do toga da OSI imaju jednak pristup izboru profesije, zaposlenju ili pokretanju sopstvenog biznisa. Zbog toga se i nepreduzimanje mjera na izjednačavanju mogućnosti OSI za sticanje određenih znanja, vještina i/ili podrške može smatrati diskriminacijom po osnovu invaliditeta.

U ovoj odredbi se takođe zabranjuje diskriminacija po osnovu invaliditeta u pogledu članstva u organizaciji radnika ili poslodavaca. Ovo takođe obuhvata zabranu nepružanja dodatne podrške, koja je OSI potrebna za učlanjenje i aktivno učestvovanje u ovim organizacijama.

Odredba člana 22 tačke 3 zabranjuje diskriminaciju po osnovu invaliditeta u odnosu na pravo OSI na pravične uslove rada, s naglaskom na otpuštanje i zaradu OSI. Dakle, OSI ne smiju biti otpuštene, niti imati manju zaradu u odnosu na svoje kolege bez invaliditeta koje rade isti ili sličan posao, samo zbog svog invaliditeta.

Ova odredba se dalje dopunjuje odredbama člana 22 tačke 4 i 5, koje se odnose na preostale uslove rada OSI. Kao što je već rečeno primjena odredbi člana 22 tačke 4 i 5 je uslovljena postojanjem kršenja odredbi Zakona o radu i Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom. Dakle, diskriminacija po osnovu invaliditeta u smislu nepreduzimanja i nesprovođenja mjera na prilagođavanju radnog mjesta i uslova za rad i propisivanja drugačijih i nepovoljnih uslova licu ili grupi lica s invaliditetom za ostvarivanje drugih prava iz radnog odnosa, postoji jedino ukoliko se krše prava OSI iz oblasti rada i zapošljavanja, koja su propisana pomenutim zakonima.

S tim u vezi se da zaključiti da je zabrana diskriminacije po osnovu invaliditeta u ostvarivanju prava na razumne adaptacije na radnom mjestu neadekvatna. Ni ovaj Zakon ne prepoznaje institut razumnih adaptacija, te samim tim ne propisuje da se njihovo uskraćivanje smatra diskriminacijom po osnovu invaliditeta.

4. PRAVA OSI ZAGARANTOVANA PROPISIMA IZ OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA

4.1. Zakon o radu

Zakon o radu⁷ sadrži antidiskriminacione norme, koje obuhvataju i zabranu diskriminacije po osnovu invaliditeta. Većina njegovih antidiskriminacionih odredbi je podudarna odredbama Zakona o zabrani diskriminacije.

Tako se članom 7 zabranjuje neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, i po osnovu invaliditeta. U članu 9 stavu 1 se tačno navodi obim zabrane diskriminacije, te se navodi da je ona zabranjenja u odnosu na: „uslove zapošljavanja i izbor kandidata za obavljanje određenog posla“, „uslove rada i prava iz radnog odnosa“, „obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje“, „napredovanje na poslu“ i „otkaz ugovora o radu“. Članom 15 stavom 1 se iz ovog obima zabrane diskriminacije isključuju oni slučajevi u kojima je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane i s invaliditetom predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla i da je svrha koja se time želi postići opravdana.

Od izuzetnog je značaja što se ovim Zakonom odredbe ugovora o radu, kojima se utvrđuje diskriminacija, proglašavaju ništavim (član 9 stav 2). Članom 14 se zabranjuje zlostavljanje na radnom mjestu tj. mobing, koji predstavlja: „svako ponašanje prema zaposlenom ili grupi zaposlenih kod poslodavca koje se ponavlja, a ima za cilj ili predstavlja povredu dostojanstva, ugleda, ličnog i profesionalnog integriteta, položaja zaposlenog koje izaziva strah ili stvara neprijateljsko, ponižavajuće ili uvredljivo okruženje, pogoršava uslove rada ili dovodi do toga da se zaposleni izoluje ili navede da na sopstvenu inicijativu otkaže ugovor o radu“.

Ovaj Zakon je prepoznao potrebu da se određenim grupama pruži dodatna podrška za izjednačavanje njihovih mogućnosti u oblasti rada i zapošljavanja, te je propisao da OSI imaju pravo na posebnu zaštitu (član 17 tačka 7 i član 118).

Shodno tome se članom 15 stavom 2 propisuje da se „odredbe zakona, kolektivnog ugovora i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama zaposlenih, a posebno one o zaštiti prava lica sa invaliditetom“, ne smatraju diskriminacijom. Posebna zaštita OSI se ogleda u propisivanju većeg obima pojedinih prava pri zapošljavanju, raspoređivanju na određeno radno mjesto, otpuštanju, radu van mjesta prebivališta odnosno boravišta i godišnjem odmoru.

⁷ Zakon o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 74/19 od 30.12.2019);

Tako se OSI dozvoljava zaposlenje u javnom sektoru u periodu manjem od godinu dana od isplate otpremnine od strane poslodavca, u kome udio ima država ili lokalna samouprava, gdje je prestala potreba za njihovim radom. Naime, osobama bez invaliditeta takva otpremnina predstavlja smetnju za zaposlenje u javnom sektoru u roku od godinu dana od primanja iste (član 21 tačka 7).

Poslodavac je dužan da zaposlene OSI rasporedi na ona radna mjesta, čiji poslovi odgovaraju njihovoj stručnoj spremi i preostaloj radnoj sposobnosti, koju utvrdi Zavod za zapošljavanje Crne Gore (član 119 stav 1). Ukoliko to nije moguće, poslodavac je dužan da zaposlenim OSI obezbijedi druga prava, u skladu sa Zakonom o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom i Kolektivnim ugovorom (član 119 stav 2). U slučaju kada poslodavac ne može da ispuni ni jednu od ove dvije obaveze, on može OSI da proglasi licima za čijim je radom prestala potreba (član 119 stav 3). Međutim, prilikom otkaza, OSI nemaju veći obim prava od osoba bez invaliditeta, osim u slučaju osoba sa najmanje 50% invaliditeta, kod kojih je invaliditet nastao tokom trajanja radnog odnosa kod poslodavca koji ih otpušta (član 169 stav 6)⁸.

Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu: 1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću; 2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću;

Na ovaj način, sam Zakon o radu vrši diskriminaciju među OSI po osnovu vremena nastanka njihovog invaliditeta, a u pogledu ostvarivanja prava na otpremninu.

Naime, OSI kod kojih se stepen invaliditeta poveća tokom trajanja radnog odnosa, nemaju pravo na uvećanu otpremninu, kao one OSI kod kojih invaliditet nastane tokom trajanja radnog odnosa kod poslodavca.

Ovim je zakonodavac pokušao OSI zaštititi od otkaza zbog nastanka njihovog umjerenog ili teškog invaliditeta, ali ih nije zaštitio u onim slučajevima kada njihov invaliditet sa niskog poraste na veći stepen.

Poslodavac ne smije zaposlene OSI rasporediti na rad u drugo mjesto van mjesta prebivališta, odnosno boravišta, bez njihove pisane saglasnosti (član 50 stav 3 i član 119 stav 5). OSI se garantuje pravo na plaćeni godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana (član 119 stav 6), za razliku od osoba bez invaliditeta, kojima se garantuje pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana (član 81 stav 1).

⁸ Zaposlenom licu sa najmanje 50% invaliditeta za čijim radom je prestala potreba, a kod kojeg je invaliditet nastao u periodu rada kod tog poslodavca, a nije mu obezbijeđeno ni jedno od prava iz člana 167 stav 2 tačka 6 ovog zakona, poslodavac je dužan da isplati otpremninu: 1) najmanje u visini 12 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom van rada ili bolešću; 2) najmanje u visini 36 prosječnih zarada bez poreza i doprinosa zaposlenog, ako je invaliditet prouzrokovan povredom na radu ili profesionalnom bolešću;

Iz izloženog se da zaključiti da posebna zaštita OSI nije garantovana Zakonom o radu u onoj mjeri u kojoj je zakonodavac to trebao da učini, imajući u vidu odredbe Ustava Crne Gore i Konvencije UN-a o pravima OSI. Veći obim prava OSI u odnosu na osobe bez invaliditeta se garantuje samo u određenim slučajevima i nerijetko samo određenoj grupi OSI, što samo po sebi predstavlja diskriminaciju među samim OSI.

4.2. Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom

Cilj Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom je stvaranje uslova za povećanje zaposlenosti OSI i njihovo ravnopravno učešće na tržištu rada, uz otklanjanje barijera i stvaranje jednakih mogućnosti (član 2). U tom smislu se ovim Zakonom propisuju „način i postupak ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju lica sa invaliditetom, mjere i podsticaji za njihovo zapošljavanje, način inansiranja i druga pitanja od značaja za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom“ (član 1 stav 1). U članu 5 ovog Zakona se propisuje zabrana diskriminacije po osnovu invaliditeta prilikom profesionalne rehabilitacije, zapošljavanja, kao i za vrijeme trajanja zaposlenja OSI.

U članu 3 ovaj Zakon daje definiciju OSI na sljedeći način: „Lice sa invaliditetom, u smislu ovog zakona, je lice sa trajnim posljedicama tjelesnog, senzornog, mentalnog ili duševnog oštećenja ili bolesti, koje se ne mogu otkloniti liječenjem ili medicinskom rehabilitacijom, a koje se suočava sa socijalnim i drugim ograničenjima, koja su od uticaja na radnu sposobnost i mogućnost zapošljavanja, održavanja zaposlenja i napredovanja u njemu i koje nema mogućnosti ili ima smanjene mogućnosti da se, pod ravnopravnim uslovima, uključi na tržište rada“. Iz ove definicije se da zaključiti da je zakonodavac stava da usljed socijalnih i drugih ograničenja, pored nejednakog položaja na tržištu rada, kod OSI dolazi i do smanjenja njihove radne sposobnosti.

Zbog toga se, prilikom ostvarivanja prava OSI, zagwarantovanih ovim Zakonom, traži ne samo utvrđivanje procenta invaliditeta, već i preostale radne sposobnosti (član 8 stav 1). Ovaj pristup zakonodavca nije u skladu sa Konvencijom UN-a o pravima OSI, jer se u njoj nijednom odredbom ne dovodi u pitanje postojanje pune radne sposobnosti OSI u skladu sa nivoom obrazovanja i drugih stečenih kvalifikacija.

Naravno, Konvencija propisuje niz obaveza, koje države potpisnice moraju ispuniti, kako bi se puna radna sposobnost OSI iskoristila u praksi. Da bi OSI ostvarile neka od prava zagwarantovana ovim Zakonom, moraju imati utvrđen procenat invaliditeta od strane komisija za profesionalnu rehabilitaciju i ili od strane nekog drugog lokalnog ili državnog organa, koji utvrđuje status OSI u različitim oblastima (član 6).

Dakle, ukoliko se pojavi potreba za profesionalnom rehabilitacijom OSI, nije samo dovoljno procijeniti te potrebe i izaći im u susret, već je prethodno neophodno utvrditi procenat invaliditeta. Ovim se ostvarivanje prava OSI po osnovu Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom nepotrebno odugovlači i komplikuje.

Ovim Zakonom se OSI garantuju prava na: profesionalnu rehabilitaciju, godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana, ograničenje raspoređivanja na rad van mjesta prebivališta ili boravišta, otkazni rok u trajanju od najmanje 30 dana.⁹

⁹ Član 13, 18,19 i 20 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16);

Pravo OSI na profesionalnu rehabilitaciju obuhvata: savjetovanje, podsticanje i motivisanje OSI na aktivno traženje zaposlenja; utvrđivanje preostale radne sposobnosti; pomoć prihvatanju vlastite invalidnosti i upoznavanje sa mogućnostima uključivanja u osposobljavanje i rad; pomoć prilikom izbora odgovarajućih profesionalnih ciljeva; razvijanje socijalnih spretnosti i vještina; pomoć prilikom traženja odgovarajućeg radnog mjesta; analizu konkretnog radnog mjesta i radnog okruženja OSI; izradu plana prilagođavanja radnog mjesta i radnog okruženja za OSI; izradu plana potrebne opreme i sredstava za rad za OSI; osposobljavanje za rad na konkretnom radnom mjestu; praćenje i stručnu pomoć prilikom osposobljavanja i obrazovanja; praćenje OSI na radnom mjestu, nakon zaposlenja; evaluaciju uspješnosti procesa rehabilitacije za pojedine OSI i ocjenjivanje radnih rezultata zaposlenih OSI.

Pravo OSI na godišnji odmor je regulisano na isti način kao i Zakonom o radu.

Pravo OSI da ne budu premještene na rad u mjesto van mjesta njihovog prebivališta odnosno boravišta je regulisano na više ograničavajući način nego je to urađenom Zakonom o radu. Naime, OSI ni u kom slučaju ne mogu biti upućene na rad van mjesta njihovog prebivališta/boravišta, čak ni u slučaju kada one žele dati svoju pisanu saglasnost za to. Ovo isključuje mogućnost OSI da uživaju pravo na individualnu autonomiju i samostalno donošenje odluka u vezi sa mjestom izvršavanja svojih radnih obaveza.

U pogledu otkaznog roka, ovaj Zakon pruža veću zaštitu OSI nego član 177 Zakona o radu, u smislu što propisuje najmanju dužinu otkaznog roka od 30 dana i za slučajeve kada su OSI svojim ponašanjem uzrokovale otkaz.

Ovim Zakonom je propisan kvotni sistem zapošljavanja OSI tj. obaveze poslodavaca da zaposle određen broj OSI zavisno od ukupnog broja zaposlenih. Tako je poslodavac koji ima od 20 do 50 zaposlenih dužan da zaposli najmanje jednu OSI, dok je poslodavac, koji ima preko 50 zaposlenih, dužan da zaposli najmanje 5% OSI u odnosu na ukupan broj zaposlenih (član 21 stav 1 i 2). Ukoliko poslodavac zaposli osobu sa 80% invaliditeta, smatra se kao da je zaposlio dvije OSI u smislu ispunjavanja obaveze kvotnog sistema zapošljavanja OSI (član 21 stav 5).

⁹ Član 13, 18,19 i 20 Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ("Službeni list Crne Gore", br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16);

U slučaju kada poslodavac ne izvrši obaveze kvotnog sistema zapošljavanja OSI, dužan je da za svaku nezaposlenu OSI uplaćuje poseban doprinos u Fond za profesionalnu rehabilitaciju i zapošljavanje lica sa invaliditetom Zavoda za zapošljavanje Crne Gore. Ove obaveze se ne odnose na organizacije OSI i poslodavce koje postoje manje od dvije godine, a imaju više od 50 zaposlenih (član 22a stav 1 i član 21 stav 4). Dakle, poslodavci imaju mogućnost da izaberu da li će zaposliti OSI ili plaćati poseban doprinos. Ovaj Zakon ne propisuje obavezu zapošljavanja OSI, niti sankciju za njeno neizvršenje, već ostavlja dvije mogućnosti poslodavcima, te je zapošljavanje OSI samo jedna od njih.

Ovaj Zakon u članu 16 ostavlja mogućnost poslodavcima da se obavežu da obavezno zaposle OSI, ali samo na radnim mjestima koja poslodavci odrede. Na ovim radnim mjestima, ukoliko ih odrede, se jedino OSI mogu zaposliti na neodređeno vrijeme.

Međutim, ovo ne predstavlja afirmativnu akciju zapošljavanja OSI, jer ne samo da zavisi od dobre volje poslodavaca, već predstavlja i segregaciju po osnovu invaliditeta.

Za podsticanje zapošljavanja OSI se propisuje više vrsta subvencija za poslodavce, OSI koje vode sopstveni biznis i posebne organizacije za zapošljavanje OSI¹⁰ (radni centar, zaštitna radionica i zaštitni pogon).

Subvencije za poslodavce obuhvataju: „bespovratna sredstva za prilagođavanje radnog mjesta i uslova rada za zapošljavanje lica sa invaliditetom“; „kreditna sredstva pod povoljnim uslovima za kupovinu mašina, opreme i alata potrebnog za zapošljavanje lica sa invaliditetom“; „učešće u finansiranju ličnih troškova asistenta (pomagača u radu) lica sa invaliditetom“ i „subvencije zarade lica sa invaliditetom koje zaposli“ (član 36 stav 1). Subvencije zarada OSI pokrivaju 75% bruto zarade OSI sa najmanje 50% invaliditeta i 50% bruto zarade OSI sa stepenom invaliditeta ispod 50%, osim za prve dvije godine zaposlenja, kada subvencija iznosi 75% odnosno 60% bruto zarade OSI (član 37 stav 2). Osim navedenih subvencija, OSI koje vode sopsteni biznis (OSI koje se samozaposle, koje obavljaju samostalnu djelatnost ili osnuju privredno društvo, koje se zaposle u porodičnom domaćinstvu i obavljaju poljoprivrednu djelatnost kao jedino, glavno ili dopunsko zanimanje) i posebne organizacije za zapošljavanje OSI imaju pravo i na oslobođanje od plaćanja poreza na dobit, srazmjerno broju zaposlenih OSI u ukupnom broju zaposlenih (član 35 stav 2 tačka 2).

¹⁰ Glava V Zakona o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (“Službeni list Crne Gore”, br. 49/08, 73/10, 39/11, 55/16);

Ovaj Zakon ne propisuje pravo OSI na prilagođavanje radnog mjesta i radnih zadataka, pravo na asistenciju u radu i druge adaptacije neophodne za omogućavanje jednakosti OSI u oblasti rada, već samo finansijsku podršku poslodavcima da potrebne adaptacije obezbijede. Zbog toga OSI ne mogu tražiti zaštitu od diskriminacije po osnovu invaliditeta na osnovu člana 22 tačke 4 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, ukoliko njihov poslodavac nije pokrenuo postupak za ostvarenje prava na subvencije ili nemaju dokaz da, uprkos njihovim pisanim zahtjevima, poslodavac nije htio da pokrene ove postupke. Dodatno, ovim Zakonom se ne propisuju nikakve mjere i aktivnosti za omogućavanje ravnopravnog i efektivnog pristupa OSI opštim programima, stručnom usmjeravanju, uslugama za pronalaženje radnog mjesta i produženom treningu i obuci. Samo se u definicijama izraza navode mjere aktivne politike zapošljavanja OSI koje, između ostalog, obuhvataju i finansiranje pripravnika, podršku samozapošljavanju pod povoljnijim uslovima, obrazovanje i osposobljavanje odraslih, javni rad, stipendiranje i druge mjere usmjerene na povećanje zaposlenosti i smanjenje nezaposlenosti (član 11 tačka 4a). Međutim, više se nigdje u ovom Zakonu ne razrađuju prava OSI na pomenute vrste mjera aktivne politike zapošljavanja OSI. Kao što se može vidjeti, ni Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom ne daje definiciju razumnih adaptacija, te ne propisuje ni garanciju prava OSI na razumne adaptacije na radnom mjestu.

5. KOMPARATIVNA ANALIZA MEĐUNARODNOG I DOMAĆEG PRAVNOG OKVIRA

Ustav Crne Gore propisuje da ratifikovani međunarodni ugovori postaju sastavni dio domaćeg pravnog sistema i da imaju prednost u primjeni u odnosu na unutrašnje zakonodavstvo. Na osnovu ovog principa, Konvencija UN-a o pravima osoba sa invaliditetom (OSI) trebalo bi da isključi primjenu svih domaćih propisa koji se odnose na zabranu diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja, ukoliko nisu usklađeni sa odredbama te Konvencije. Kao što je već istaknuto, zakoni u ovim oblastima ili ne prepoznaju specifične mjere za postizanje stvarne ravnopravnosti OSI u pogledu zapošljavanja, ili čak sadrže diskriminatorne norme na osnovu invaliditeta.

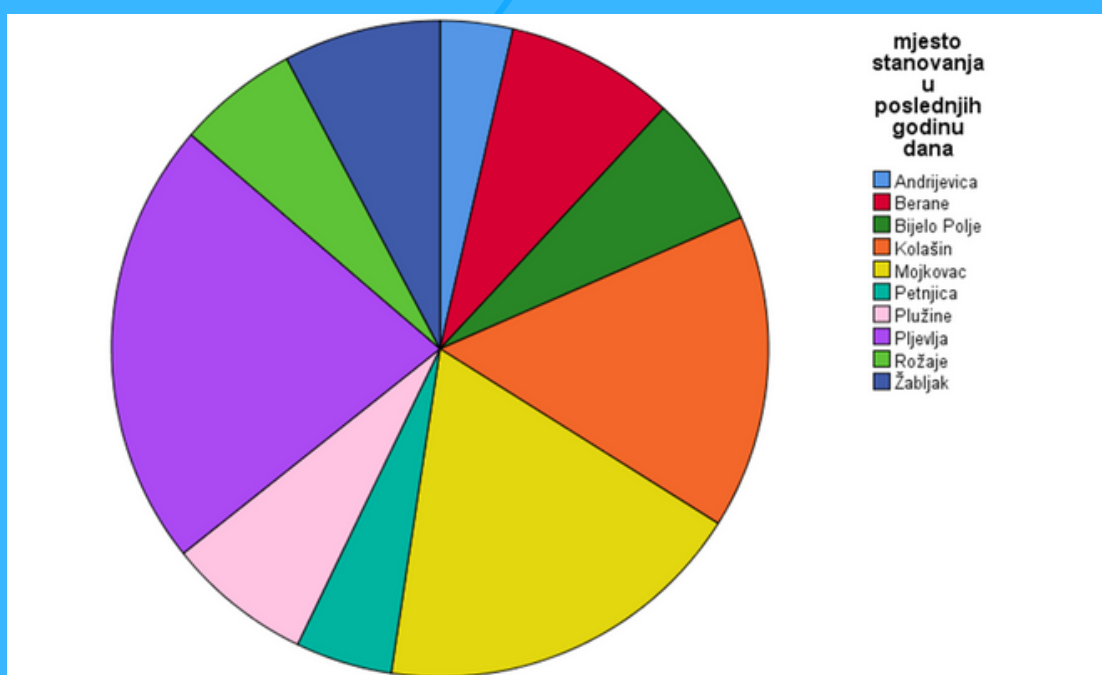
Primjena člana 22 tačaka 1, 4 i 5 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom uslovljena je postojanjem kršenja zakona iz oblasti rada i zapošljavanja, što ograničava njegovu efikasnost u pogledu zaštite od diskriminacije na osnovu invaliditeta. Naime, nijedan zakon u ovoj oblasti ne garantuje OSI pravo na mjere i adaptacije koje su im potrebne za ravnopravno učešće u zapošljavanju i radu. Dodatno, kako Zakon o zabrani diskriminacije i Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom ne prepoznaju institut „razumnih adaptacija“ niti ga tretiraju kao oblik diskriminacije po osnovu invaliditeta, antidiskriminaciono zakonodavstvo u Crnoj Gori ne pruža adekvatnu zaštitu OSI u pogledu rada i zapošljavanja. Takođe, zakonodavstvo iz oblasti rada i zapošljavanja ne obuhvata obavezu primjene razumnih adaptacija.

Takođe, nijedan zakon u oblasti rada i zapošljavanja ne propisuje obaveznu primjenu mjera koje bi omogućile OSI da imaju ravnopravan pristup opštim programima za poboljšanje zapošljivosti, radnim uslovima, stručnom usavršavanju i napredovanju na poslu. Ovi zakoni ne garantuju ni pravo OSI na finansijsku podršku za pripravnike, pomoć pri samozapošljavanju pod povoljnijim uslovima, obrazovanje i obuku odraslih, javni rad, stipendiranje ili druge mjere za smanjenje nezaposlenosti ove grupe, jer ne definišu obim tih prava, uslove i postupke za njihovu realizaciju. Takođe, pravo OSI na profesionalnu rehabilitaciju bazira se na diskriminatornom pristupu koji zahtijeva procjenu preostale radne sposobnosti. Čak ni kvotni sistem zapošljavanja OSI nije obavezna odgovornost poslodavaca, već samo jedna od opcija koje im stoje na raspolaganju, bez sankcija za nepoštovanje.

Kao što je jasno iz svega navedenog, pravni okvir u Crnoj Gori u oblasti zaštite od diskriminacije po osnovu invaliditeta u oblasti rada i zapošljavanja nije usklađen sa odredbama Konvencije UN-a o pravima OSI. Većina zakona u ovoj oblasti reguliše odnose suprotno principima ovog međunarodnog ugovora, jer je fokus na podsticanju poslodavaca da zapošljavaju OSI, a ne na obaveznom zapošljavanju u određenim kvotama i garantovanju prava na neophodne mjere za postizanje ravnopravnosti. S obzirom na to, odredbe Konvencije UN-a o pravima OSI trebalo bi da se neposredno primjenjuju u oblasti rada i zapošljavanja, u skladu sa članom 9 Ustava Crne Gore.

6. RAVNOPRAVNOST OSI U OBLASTI RADA I ZAPOSŁJAVANJA U PRAKSI

U istraživanju “Pravo na rad i zapošļavanje bez diskriminacije” koje je sproveda Nevladina organizacija “Sjeverna Zemlja” u partnerstvu sa Nevladinom organizacijom “Udruženjem lica sa tjelesnim invaliditetom Crne Gore – ULICG, a koje je podržano od strane Ministarstva ljudskih i manjinskih prava učestvovalo 168 ispitanika/ca sa invaliditetom iz 10 opština sa sjevera Crne Gore. Najveći broj ispitanika/ca bio je iz Pljevalja, njih 37, potom iz Mojkovca 31 i Kolašina 26. Prilično ujednačen broj ispitanika/ca bio je iz Berana 14, Žabljaka 13, Plužina 12, Bijelog Polja 11, Rožaja 10, dok je najmanji broj bio iz Petnjice 8, odnosno Andrijevice 6.

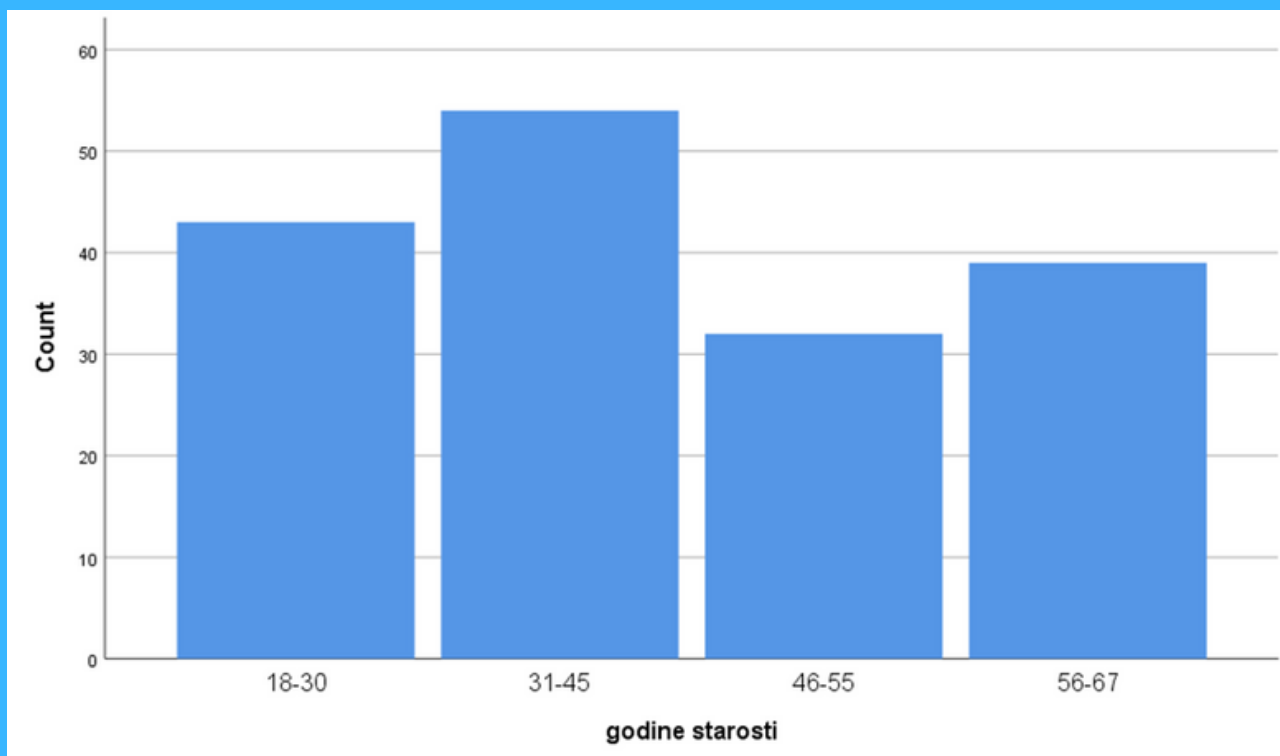


1. Kada je u pitanju pol ispitanika, u istraživanju je ženski pol više bio zastupljen, 53%, u odnosu na muški pol, 47%.

Pol					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ženski	89	53,0	53,0	53,0
	muški	79	47,0	47,0	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

2. Godine starosti ispitanika/ca su podijeljene određenim kategorijama, odnosno vremenskim rasponima u kojima su najmlađi bili u kategoriji od 18 do 30 godina, dok je najstarija kategorija predstavljala ispitanike/ce od 56 do 67 godina. Značajno je istaći da su sve anketirani ispitanici/e punoljetni, kao i to da su 4 ankete popunili ispitanici/e koji imaju preko 67 godina starosti ili imaju status penzionera/ke, a koji su izostavljeni iz obrade podataka. U istraživanju je učestvovalo 25,6% ispitanika/ca između 18-30 godina starosti. Približan procenat učešća u anketi imala je kategorija ispitanika/ca starosti između 56 – 67 starosti, sa 23,2%. Najveći procenat ispitanika/ca koji je učestvovao je u ovom istraživanju, bila je kategorija između 31-45 godina starosti, dok su u najmanjem procentu učestvovali ispitanici/e starosti između 56-65 godina, sa 19%.

Godine starosti					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-30	43	25,6	25,6	25,6
	31-45	54	32,1	32,1	57,7
	46-55	32	19,0	19,0	76,8
	56-67	39	23,2	23,2	100,0
	Total	168	100,0	100,0	



3. Ovo pitanje se odnosi na vrstu invaliditeta, koji su klasifikovani u pet kategorija. Rezultati pokazuju da je najveći broj ispitanica imao fizički invaliditet, 56%. Slijede osobe sa oštećenjem vida, 21,4% dok je sa psihosocijalnim invaliditetom u anketi učestvovalo 10,7% ispitanika/ca. Najmanji broj ispitanika/ca bio je sa kombinovanim invaliditetom 6,5%, odnosno sa oštećenjem sluha i/ili govora, koji su činili 5,4% uzorka.

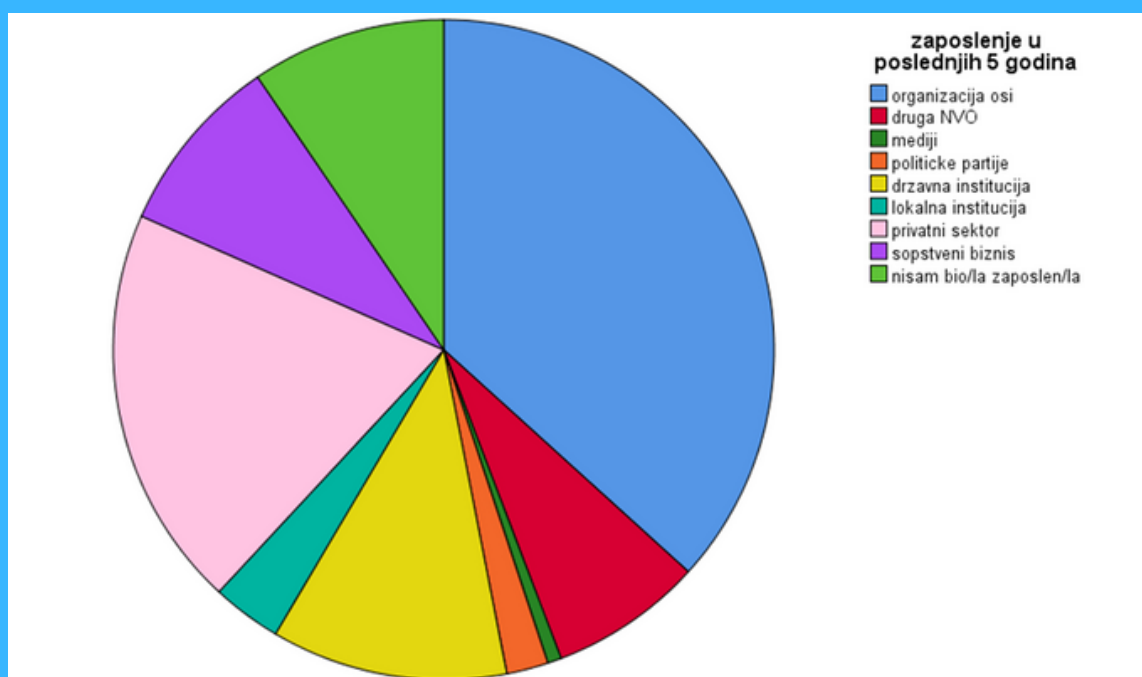
Vrsta invaliditeta					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	fizički invaliditet	94	56,0	56,0	56,0
	oštećenje vida	36	21,4	21,4	77,4
	oštećenje sluha i/ili govora	9	5,4	5,4	82,7
	psihosocijalni invaliditet	18	10,7	10,7	93,5
	kombinovani invaliditet	11	6,5	6,5	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

4. Kada je u pitanju školska sprema ispitanika/ca koji su učestvovali u anketi, najveći procenat ispitanika/ca je sa završenom srednjom školom, njih 68,3%, od ukupnog broja koji su odgovorili na ovo pitanje. Visoku stručnu spremu ima 12% ispitanika/ca, a višu školu 7,8%. U istraživanju je učestvovalo i 1,8% ispitanika/ca sa završenim magistarskim studijama. Sa završenom osnovnom školom bilo je 7,2%, a bez škole 5 ispitanika/ca, odnosno 3%. Jedan/a ispitanik/ca nije odgovorio/la na ovo pitanje.

Stepen školske sprema					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	bez škole	5	3,0	3,0	3,0
	osnovna škola	12	7,1	7,2	10,2
	srednja škola (III i IV stepen)	114	67,9	68,3	78,4
	viša škola	13	7,7	7,8	86,2
	visoka stručna sprema (osnovne i/ili specijalističke studije)	20	11,9	12,0	98,2
	magistarske studije	3	1,8	1,8	100,0

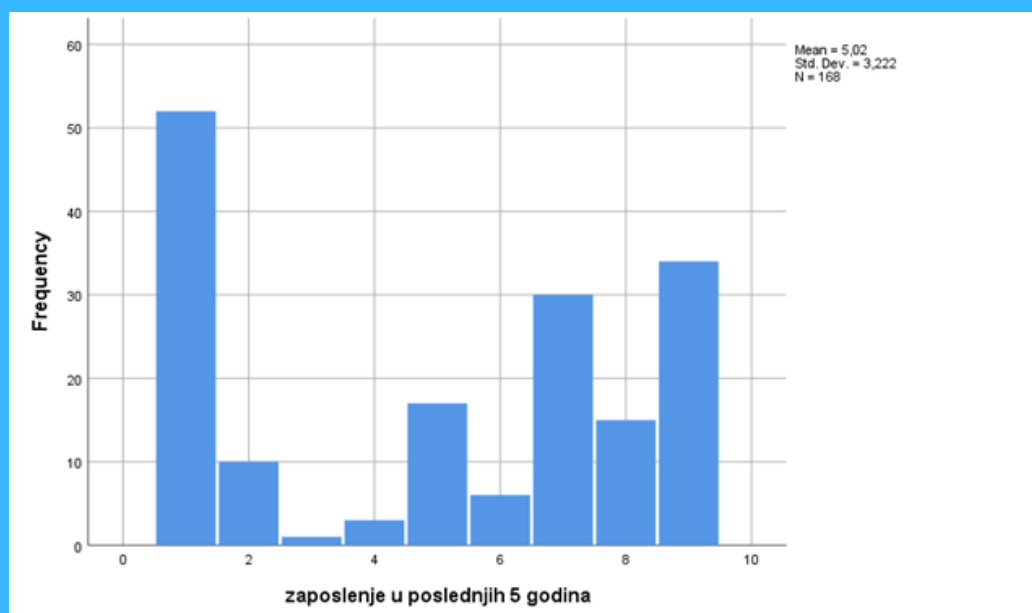
5. Trenutni status nezaposlenog lica ima značajan procenat ispitanika/ca, odnosno 57,1%. Zaposlenih na neodređeno vrijeme ima 15,5%, a na određeno vrijeme 11,9% anketiranih. Takođe, približan procenat ispitanika/ca je angažovan po ugovoru o djelu, njih 10,1% anketiranih. Angažovanih bez ugovora je 4,2%, a 1,2% anketiranih po ugovoru za obavljanje privremenih i povremenih poslova, ili nekim drugim sličnim ugovorima.

Trenutni radni status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nezaposlen/a	96	57,1	57,1	57,1
	angazovan/a bez ugovora	7	4,2	4,2	61,3
	angazovan/a po ugovoru o djelu	17	10,1	10,1	71,4
	angazovan/a po ugovoru za obavljanje privremenih i povremenih poslova ili nekom drugom slicnom ugovoru	2	1,2	1,2	72,6
	zaposlen/a na određeno vrijeme	20	11,9	11,9	84,5
	zaposlen/a na neodređeno vrijeme	26	15,5	15,5	100
	Total	168	100	100	



6. Pitanje je bilo usmjereno na identifikaciju vrste poslodavaca u kojima su ispitanici bili zaposleni tokom poslednjih pet godina. Rezultati ukazuju na sledeću distribuciju: Najveći broj ispitanika/ca bio je zaposlen samo u organizacijama osoba sa invaliditetom 52, odnosno 31%, što čini značajan procenat uzorka, dok je u drugim nevladinim organizacijama (NVO) bilo je zaposleno 6% ispitanika/ca. U privatnom sektoru je zapolen takođe značajan procenat anketiranih, njih 17,9%. Da su osobe sa invaliditetom u dobroj mjeri preduzimljive i samostalne, govori podatak da je njih 15 navelo da je pokrenulo sopstveni biznis, odnosno 8,9% anketiranih. U državnim institucijama zaposleno je 10,1% anketiranih. Manje zastupljeni sektori uključuju lokalne institucije (6 osoba) i političke partije (3 osobe) i mediji (1 osoba). Ovdje je bitno istaći da je jedan ispitanika/ca u vremenskom periodu od 5 godina bio/la zaposlen/a kod dva poslodavca, gdje je jedan od poslodavaca bila organizacija lica sa invaliditetom.

Zaposlenje u poslednjih 5 godina					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	organizacija osi	52	31	31	31
	druga NVO	10	6	6	36,9
	mediji	1	0,6	0,6	37,5
	politicke partije	3	1,8	1,8	39,3
	drzavna institucija	17	10,1	10,1	49,4
	lokalna institucija	6	3,6	3,6	53
	privatni sektor	30	17,9	17,9	70,8
	sopstveni biznis	15	8,9	8,9	79,8
	nisam bio/la zaposlen/la	34	20,2	20,2	100
	Total	168	100	100	



7. Ovo pitanje se odnosilo na to da li su ispitanici, koji su bili zaposleni u poslednjih pet godina, imali potrebu za asistencijom ili prilagođavanjem radnog mjesta, radnih zadataka, radnog vremena, radnih prostorija, okruženja ili radne opreme, a da im poslodavac to nije obezbijedio. Rezultati pokazuju da je 92,1 % ispitanika/ca, od ukupnog broja koji je odgovorio na ovo pitanje, navelo je da im se nijednom nije desilo da im poslodavac nije obezbijedio asistenciju niti prilagođavanje radnog mjesta. Da su ovu situaciju imali jednom u poslednjih 5 godina, zaokružilo je 2,6% ispitanika/ca. Dvaput je u navedenoj situaciji bilo 2%, a više od tri puta 3,3% ispitanika/ca koji su odgovorili na ovo pitanje. Niko od ispitanika nije prijavio da se to desilo triput.

Oni ispitanici koji su dodatno obrazložili situaciju u kojoj su se našli, između ostalog navode da im nije prilagođeno radno mjesto, odnosno da su potrebne pristupne rampe, kao i da radni prostor nije prilagođen osobama sa oštećenjem vida. Takođe, jedan od ispitanika/ca navodi da poslodavac ne razumije njegovu invalidnost u pogledu izvršavanja radnih zadataka, jer mu je za isti potrebno više vremena.

Kada je u pitanju asistencija u radu, nekoliko ispitanika/ca je navelo da im je potrebna asistencija, dok je jedan/a ispitanik/ca naveo/la da ima asistenciju kada službeno putuje. Takođe, jedan/a ispitanik/ca navodi da mu/joj poslodavac nije obezbijedio manju komunikaciju sa klijentima iako je opis posla bio drugačiji.

Na ovo pitanje nije odgovorilo 17 ispitanika/ca, odnosno 10,1% od ukupnog broja.

Ne obezbjeđivanje uslova za rad i ne poštovanje prava zaposlenih od strane poslodavca					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	nijednom	139	82,7	92,1	92,1
	jednom	4	2,4	2,6	94,7
	dvaput	3	1,8	2	96,7
	vise od tri puta	5	3	3,3	100
	Total	151	89,9	100	
Missing	System	17	10,1		
Total		168	100		

8. Na pitanje da li Vam se desilo u poslednjih 5 godina da Vam poslodavac ne obezbijedi korišćenje godišnjeg odmora, ukoliko ste bili zaposleni na period duži od godinu dana, u trajanju od najmanje 26 radnih dana, 136 ispitanik/ca, odnosno 86,6% je odgovorilo da im se to nijednom nije desilo. Da im se desilo jedanput odgovorilo je 3,2% ispitanika/ca, dok im dva puta poslodavac nije obezbijedio korišćenje godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 26 radnih dana, navelo je 1,3% ispitanika/ca.

Neki od ispitanika/ca su dodatno pojasnili da im poslodavac nikako nije dozvolio korišćenje godišnjeg odmora, odnosno da nisu koristili godišnji odmor u trajanju od najmanje 26 radnih dana. Takođe navode da im poslodavac nije dozvolio korišćenje godišnjeg odmora kad su htjeli, kao i da je poslodavac prekidao godišnji odmor.

Nije bilo ispitanika/ca koje su naveli da im poslodavac nije dozvolio korišćenje prava na godišnji odmor triput i više od tri puta.

Da nisu bili zaposleni na period od najmanje godinu dana, navelo je 8,9% ispitanika/ca. Na ovo pitanje nije odgovorilo 11 ispitanika/ca, odnosno 6,5% anketiranih.

Ne obezbjeđivanje godišnjeg odmora na poslu u poslednjih 5 godina					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nijednom	136	81	86,6	86,6
	Jednom	5	3	3,2	89,8
	Dvaput	2	1,2	1,3	91,1
	Nijesam bio/la zaposlen/a na period od najmanje godinu dana	14	8,3	8,9	100
	Total	157	93,5	100	
Missing	System	11	6,5		
Total		168	100		

9. Od 168 ispitanika/ca koliko je obuhvatio ovaj upitnik, njih 150 je odgovorilo na pitanje da li poslodavac nije omogućio da odu na bolovanje, iako im je to bilo preporučeno/propisano od strane doktora. Od ukupnog broja koji je odgovorio na ovo pitanje 84,2% je navelo da im se to nije desilo nijednom. Da su jednom bili uskraćeni od strane poslodavca, kada su imali potrebu za korišćenjem prava na bolovanje, navelo je 2,7% ispitanika/ca. Više od tri puta, za korišćenje prava na bolovanje bio/la je uskraćen/a jedan/a ispitanik/ca. Nijedan/a ispitanik/ca nije naveo/la da je bio/la uskraćen/a za navedeno pravo dvaput i triput, dok 18 ispitanika/ca nijesu odgovorili na ovo pitanje.

Oni ispitanici koji su dodatno pojasnili zašto im nije dozvoljeno korišćenje prava na bolovanje ističu da nisu bili osigurani.

Ne obezbeđivanje korišćenja bolovanja na poslu u poslednjih 5 godina					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nijednom	145	86,3	96,7	96,7
	Jednom	4	2,4	2,7	99,3
	Više od tri puta	1	,6	,7	100,0
	Total	150	89,3	100,0	
Missing	System	18	10,7		
Total		168	100,0		

10. Ukupno 5 anketiranih je navelo da im je u poslednjih 5 godina poslodavac propisao nepovoljne uslove i razloge u vezi sa otkazom, od kojih je 3 navelo da im se to dogodilo jednom, a dvaput i triput, naveo/la je po 1 ispitanik/ca. Da im poslodavac nije nijednom propisao nepovoljne uslove i razloge u vezi sa otkazom, navelo je 96,7% ispitanika/ca.

Ispitanik koji je opisao svoje iskustvo u vezi sa dobijanjem otkaza navodi da je proglašen tehnološkim viškom, ali je kasnije vraćen na posao.

Na ovo pitanje nije odgovorilo 18 ispitanika/ca koji nisu bili zaposleni u poslednjih 5 godina.

Propisivanje nepovoljnijih uslova i razloga u vezi sa otkazom					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nijednom	145	86,3	96,7	96,7
	Jednom	3	1,8	2	98,7
	Dvaput	1	0,6	0,7	99,3
	Triput	1	0,6	0,7	100
	Total	150	89,3	100	
Missing	System	18	10,7		
Total		168	100		

11. Na pitanje da li im se desilo u poslednjih 5 godina da imaju manju platu od kolega i koleginica na istom ili sličnom poslu kod istog poslodavca, odgovorilo je 148 ispitanika/ca. Od navedenog broja 95,9% je navelo da im se to nije nijednom dogodilo. Da im se to desilo jednom, navelo je 3,4% a da im se desilo više od tri puta, naveo/la je jedan/a ispitanik/ca, odnosno 0,7%.

Kao ponuđene odgovore dvaput i triput niko od ispitanika/ca nije zaokružio.

Na ovo pitanje nije odgovorilo 20 ispitanika/ca.

Manja zarada u odnosu na kolegu/inicu na istom ili sličnom poslu					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nijednom	142	84,5	95,9	95,9
	Jednom	5	3	3,4	99,3
	Više od tri puta	1	0,6	0,7	100
	Total	148	88,1	100	
Missing	System	20	11,9		
Total		168	100		

12. Od ukupnog broja ispitanika/ca 78% ima utvrđen procenat invaliditeta, dok 22% nema utvrđen procenat invaliditeta od strane komisije.

Procenat invaliditeta od strane komisije			
Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
131	78	78	78
37	22	22	100
168	100	100	

13. Kada su u pitanju izvođači profesionalne rehabilitacije, 70,1% od ukupnog broja anketiranih nije učestvovao u profesionalnoj rehabilitaciji. Od onih koji su pohađali profesionalnu rehabilitaciju u najvećem procentu su istu završili kod ZOPT-a, njih 12,2%, zatim PaMark-a 10,4%, dok je kod JU Centar za profesionalnu rehabilitaciju završilo 5,5% ispitanika/ca. Značajno je napomenuti da je ukupno troje ispitanika/ca pohađalo profesionalnu kod dva izvođača profesionalne rehabilitacije.

Izvođači profesionalne rehabilitacije					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PaMark	17	10,1	10,4	10,4
	ZOPT	20	11,9	12,2	22,6
	JU Centar za profesionalnu rehabilitaciju	9	5,4	5,5	28
	Nisam učestvovao/la	115	68,5	70,1	98,2
	"PaMark" i "ZOPT"	1	0,6	0,6	98,8
	"ZOPT" i "JU Centar za profesionalnu rehabilitaciju"	1	0,6	0,6	99,4
	"PaMark" i "JU Centar za profesionalnu rehabilitaciju"	1	0,6	0,6	100
	Total	164	97,6	100	
Missing	System	4	2,4		
Total		168	100		

14. Rezultati istraživanja pokazuju da veoma visok procenat ispitanika/ca sa invaliditetom, njih 46,4% nije zainteresovan za pokretanje sopstvenog biznisa. Da uopšte nemaju informacije i podršku za pokretanje sopstvenog biznisa, zaokružilo je 22,6% ispitanika/ca, a da djelimično imaju informacije i podršku za pokretanje sopstvenog biznisa, odnosno, samo kada su to tražili, navelo je 13,1% ispitanika/ca. Da imaju informacije i podršku za pokretanje sopstvenog biznisa, ali ne u poželjnoj mjeri, navelo je 9,5%, a u potpunosti da imaju podršku i informacije prilikom pokretanja sopstvenog biznisa, navelo je 8,3% ispitanika/ca.

Informacije i podrška za pokretanje sopstvenog biznisa					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ne, uopšte	38	22,6	22,6	22,6
	Djelimično, samo kada sam to tražio/la	22	13,1	13,1	35,7
	Da, ali ne u poželjnoj mjeri	16	9,5	9,5	45,2
	Da, u potpunosti	14	8,3	8,3	53,6
	Nisam zainteresovan/a	78	46,4	46,4	100,0
	Total	168	100,0	100,0	

15. Kada je u pitanju podrška u traženju posla, zasnivanju radnog odnosa, odnosno pokretanju sopstvenog biznisa, najviše ispitanika/ca 25% je navelo da nije tražio/la i ne traži posao. Sa druge strane, oni ispitanici/e koji/e su aktivniji u traženju posla ili zasnivanju sopstvenog biznisa su u najvećem procentu naveli/e da im je u istom pomogao samo Biro rada Zavoda za zapošljavanje Crne Gore, 23,2%. S obzirom da je na ovom pitanju postojala mogućnost zaokruživanja više odgovora, 30 ispitanika/ca, odnosno 17,9% je navelo da su istovremeno imali pomoć i podršku sa više strana, među kojima su najvažniji Biro rada, organizacije lica sa invaliditetom, porodica, prijatelji i drugi lični kontakti. Kada je u pitanju samostalna podrška, pored Biroa rada, značajan faktor prilikom traženja posla, zasnivanja radnog odnosa, odnosno pokretanja sopstvenog biznisa za lica sa invaliditetom su svakako organizacije lica sa invaliditetom, što potvrđuje i ova anketa. Naime, 12,5% ispitanika/ca su kao podršku prilikom traženja posla, zasnivanja radnog odnosa, odnosno pokretanja sopstvenog biznisa imali od strane organizacija lica sa invaliditetom.

Zanimljivo je istaći da rezultati istraživanja takođe pokazuju da ispitanice prilikom traženja posla, zasnivanja radnog odnosa, ili pokretanja sopstvenog biznisa više povjerenja imaju u prijatelje, rodbinu i druge lične kontakte 7,7%, u odnosu na porodicu 5,4%.

Druge NVO, lokalne institucije, druge državne institucije, po rezultatima istraživanja, su značajno manjesu doprinijeli u traženju posla, zasnivanju radnog odnosa, odnosno pokretanju sopstvenog biznisa, i to po 1,8%, odnosno 0,6%.

Rezultati istraživanja nam ukazuju i na jedan veoma značajan podatak, i to da određeni procenat ispitanika/ca pokazuje visok nivo preduzimljivosti, samoinicijative i samostalnosti. Naime, 3,6% ispitanika/ca je samo iniciralo proces zapošljavanja, samostalno tražeći posao. Ovaj podatak ukazuje na njihovu sposobnost za donošenje odluka i preuzimanje odgovornosti za svoju karijeru, i bez spoljnih podsticaja.

Političke partije i mediji kod ispitanika/ca za navedeni vremenski period nijesu imali uticaja tokom traženja posla, zasnivanje radnog odnosa, odnosno pokretanje sopstvenog biznisa.

Pomoć u traženju posla					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Biro rada	39	23,2	23,2	23,2
	Druge državne institucije	1	0,6	0,6	23,8
	Lokalne institucije	3	1,8	1,8	25,6
	Organizacije OSI	21	12,5	12,5	38,1
	Druge NVO	3	1,8	1,8	39,9
	Porodica	9	5,4	5,4	45,2
	Prijatelji, rodbina i drugi lični kontakti	13	7,7	7,7	53
	Ostalo	1	0,6	0,6	53,6
	Sam	6	3,6	3,6	57,1
	Nisam tražio/la i ne tražim posao	42	25	25	82,1
	Više njih mi je pomoglo	30	17,9	17,9	100
	Total	168	100	100	

16. Da su lica sa invaliditetom u značajnoj mjeri diskriminisana prilikom traženja posla, pokazuju i rezultati ovog istraživanja gdje je ukupno 22 ispitanika/ca navelo da su imali iskustvo da ih poslodavac nije zaposlio uprkos istim ili boljim kvalifikacijama, stručnim ili radnim sposobnostima u odnosu na lice koje je zaposlio. Da ih jednom poslodavac nije zaposlio uprkos istim ili boljim kvalifikacijama, stručnim ili radnim sposobnostima u odnosu na lice koje je zaposlio, navelo je 10,8% ispitanika/ca. Jednom i dvaput ovo diskriminatorno iskustvo imalo je po jedan ispitanik, a više od tri puta, 2 ispitanika/ca. Da nije tražio/la i ne traži posao, navelo je 29 ispitanika/ca, odnosno 17,5%. Da nijednom nisu imali navedeno iskustvo, navelo je 69,3% ispitanika/ca.

Na ovo pitanje je najveći broj ispitanika/ca dodatno opisao situacije u kojima su se našli prilikom konkurisanja za posao. Naime, značajan broj ispitanika/ca ima isti stav - da ih poslodavac nije zaposlio upravo zbog invaliditeta, odnosno zbog predrasuda prema osobama sa invaliditetom. Takođe, navode da su prednost imale osobe bez invaliditeta. Jedan od ispitanika ističe da je na njegovo radno mjesto primljena osoba bez kvalifikacija za to radno mjesto, do je on (ispitanik), ostao bez posla.

Nezapošljavanje uprkos istim ili boljim kvalifikacijama stručnim ili radnim sposobnostima					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ne, nijednom	115	68,5	69,3	69,3
	Jeste, jednom	18	10,7	10,8	80,1
	Jeste, dvaput	1	0,6	0,6	80,7
	Jeste, triput	1	0,6	0,6	81,3
	Jeste, više od tri puta	2	1,2	1,2	82,5
	Nisam tražio/la i ne tražim posao	29	17,3	17,5	100
	Total	166	98,8	100	
Missing	System	2	1,2		
Total		168	100		

17. Na pitanje da li Vam se dogodilo u poslednjih 5 (pet) godina, da ste zbog barijera tokom konkurisanja za radno mjesto (npr. intervjui/testovi u nepristupačnoj formi, kratko vrijeme za rad testa/davanje odgovora, komplikovana i nerazumljiva forma oglasa i/ili pitanja, nepristupačnost prostorija za predaju dokumentacije/rad intervjua i/ili testa, i sl.), bili ograničeni pri zapošljavanju/pokretanju sopstvenog biznisa, 74,5% je odgovorilo da nije nijednom, 7,3% je odgovorilo da jeste jednom, 0,6% da jeste dva puta, 1,2% da jeste više od tri puta.

Da nije tražio/la i ne traži posao 16,4% ispitanika/ca.

Ispitanici/e koji su odlučili da dodatno objasne situacije u kojima su se nalazile prilikom konkurisanja na radno mjesto uglavnom ističu fizičku nepristupačnost radnog mjesta.

Nezapošljavanje zbog barijera					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ne, nijednom	123	73,2	74,5	74,5
	Jeste, jednom	12	7,1	7,3	81,8
	Jeste, dva puta	1	0,6	0,6	82,4
	Jeste, više od tri puta	2	1,2	1,2	83,6
	Nisam tražio/la i ne tražim posao	27	16,1	16,4	100
	Total	165	98,2	100	
Missing	System	3	1,8		
Total		168	100		

18. Rezultati istraživanja pokazuju da poslodavci u poslednjih pet godina, našoj ciljnoj grupi, odnosno licima sa invaliditetom, prilikom zasnivanja radnog odnosa uglavnom nisu tražili dodatne uslove. Pod dodatnim uslovima se misli na popunjavanje posebnih formulara, dostavljanje medicinske dokumentacije i sl. Da poslodavac to nije nijednom od njih tražio, navelo je 74,1% anketiranih. Jednom u poslednjih pet godina, navedeno iskustvo je imalo 6,5%, a tri i više puta 1,8% anketiranih. Njih 17,5% je navelo da nije tražilo/la i ne traži posao. Na ovo pitanje nije odgovorilo 2 ispitanika/ce.

Traženje dodatnih uslova					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ne, nijednom	123	73,2	74,1	74,1
	Da, jednom	11	6,5	6,6	80,7
	Da, više od tri puta	3	1,8	1,8	82,5
	Nisam tražio/la i ne tražim posao	29	17,3	17,5	100,0
	Total	166	98,8	100,0	
Missing	System	2	1,2		
Total		168	100,0		

19. Pored navedenih slučajeva diskriminacije lica sa invaliditetom prilikom zapošljavanja, ukupno 5,4% ispitanika/ca je navelo da su imali na drugačiji način iskustvo diskriminacije u oblasti rada i zapošljavanja. Naime, na pitanje da li im je neko na neki drugi način onemogućio, ograničio ili otežao konkurisanje za posao i/ili zasnivanje radnog odnosa/pokretanje sopstvenog biznisa, zbog toga što su lica sa invaliditetom, 3,6% je odgovorilo da jeste jednom, a više od tri puta, 1,8% ispitanika/ca, dok 15,6% je navelo da nije tražilo i ne traži posao. Da im nijednom nisu onemogućili, ograničili ili otežali konkurisanje za posao, ili zasnivanje radnog odnosa, odnosno pokretanje sopstvenog biznisa, navelo je 79% ispitanika/ca. Na ovo pitanje nije odgovorilo 1 ispitanik/ca.

Nezapošljavanje uprkos istim ili boljim kvalifikacijama stručnim ili radnim sposobnostima					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ne, nijednom	132	78,6	79,0	79,0
	Da, jednom	6	3,6	3,6	82,6
	Jeste, više od tri puta	3	1,8	1,8	84,4
	Nisam tražio/ne tražim posao	26	15,5	15,6	100,0
	Total	167	99,4	100,0	
Missing	System	1	,6		
Total		168	100,0		

7. ZAKLJUČCI I PREPORUKE

Na osnovu svega izloženog mogu se izvesti sljedeći zaključci i preporuke:

- Budući da se Konvencija UN-a o pravima OSI ne primjenjuje direktno na oblast rada i zapošljavanja, iako je to ustavna obaveza, neophodno je organizovati obuke za predstavnike nadležnih institucija na lokalnom i državnom nivou kako bi se upoznali sa standardima zabrane diskriminacije OSI u oblasti zapošljavanja, koji su propisani Konvencijom.
- Nadležni organi treba da preuzmu punu odgovornost za neposredno sprovođenje članova 5 i 27 Konvencije UN-a o pravima OSI, sve do potpune usklađenosti domaćeg zakonodavstva sa ovim međunarodnim dokumentom.
- Potrebno je izvršiti izmjene člana 22 Zakona o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom, tako da njegova primjena ne bude ograničena zakonima iz oblasti rada i zapošljavanja, te da se jasno prepozna nepružanje razumnih adaptacija kao vid diskriminacije po osnovu invaliditeta.
- Zakon o radu i Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom moraju biti usklađeni sa odredbama članova 5 i 27 Konvencije UN-a o pravima OSI.
- Lokalne i državne institucije na sjeveru Crne Gore, posebno biroa rada Zavoda za zapošljavanje, trebalo bi da preuzmu odgovornost za podsticanje zapošljavanja i ravnopravnosti OSI u oblasti rada i stručnog usavršavanja.
- Neophodno je pokrenuti programe finansijske i druge podrške za OSI koje žele da pokrenu sopstveni biznis na sjeveru Crne Gore, kao i osigurati da opšti programi za podsticaj preduzetništva budu dostupni i prilagođeni osobama sa invaliditetom.
- Potrebno je stvoriti adekvatne uslove za aktivno i efektivno učešće OSI u postupcima ostvarivanja prava na profesionalnu rehabilitaciju, kao i osigurati da ti postupci budu završeni u predviđenim zakonskim rokovima.
- Kvalitet i efikasnost mjera profesionalne rehabilitacije OSI na sjeveru Crne Gore treba unaprijediti kroz dodatne edukacije stručnog kadra, uz aktivno učešće osoba sa invaliditetom u tom procesu.
- Javne institucije na državnom i lokalnom nivou treba da ispune obavezu zapošljavanja OSI u skladu sa propisanim kvotama i na taj način postave pozitivan primjer privatnom sektoru.
- Poslodavce na sjeveru Crne Gore potrebno je dodatno informisati i motivisati da prepoznaju radne sposobnosti OSI te im osiguraju jednake šanse pri zapošljavanju.
- Rad inspeksijskih službi mora biti intenziviran kako bi se osiguralo poštovanje prava OSI na ravnopravne uslove rada, uključujući i princip "jednaka plata za jednak rad", uz preduzimanje odgovarajućih mjera protiv poslodavaca koji krše ova prava.
- Ključna je kontinuirana realizacija kampanja podizanja svijesti javnosti o važnosti integracije OSI u radno okruženje na sjeveru Crne Gore.

8. O ORGANIZACIJI

NVO „SJEVERNA ZEMLJA“ NVO Sjeverna zemlja – North land je organizacija koja je osnovana 2010. godine sa misijom da radi na zaštiti prirode i unapređenju životne sredine, podstakne poljoprivredni razvoj uz primjenu znanja, i tako omogući održivi razvoj Crne Gore i svih njenih građana. U dostizanju ovoga posvetili smo se saradnji sa svim bitnim društvenim akterima, kako bi osnažili saradnju sa istim i tako došli do cilja – do Crne Gore kao ekološke države.

Osnovni programski ciljevi Organizacije su:

- Zaštita životne sredine,
- Poljoprivreda, ruralni razvoj i turizam,
- Obrazovanja i kultura,
- Regionalni razvoj i razvoj klastera,
- Mladi i omladinske politike,
- Socijalna zaštita i humanitarne djelatnosti,
- Zadovoljavanje potreba lica sa invaliditetom,
- Razvoj ljudskih i manjinskih prava,
- Socijalno preduzetništvo,
- Evropske integracije,
- Bezbjednost u saobraćaju.

Tokom svog cjelokupnog rada, NVO „Sjeverna zemlja“ je realizovala niz projekata i akcija koji su kao direktne ciljne grupe imali: učenike osnovnih i srednjih škola, predstavnike javne uprave i nevladinog sektora, seosko stanovništvo i OSI. Imajući u vidu da su svaka akcija/projekat bili medijski ispraćeni, smatramo da su nam kao indirektna ciljna grupa bili svi stanovnici opština sjeveroistoka Crne Gore (Berane, Andrijevica, Petnjica, Gusinje, Plav i Rožaje). U tim opštinama smo uspostavili dobru saradnju sa predstavnicima lokalnih samouprava.

Projekti, koji su podrazumijevali podršku za OSI, a čiji je nosilac ili partner u organizaciji bila naša organizacija su:

- Projekat: „Mala škola ugostiteljstva“, koji je sprovodila Opština Berane, a partneri na projektu su bili JU SS “Vukadin Vukadinović“, zatim NVO “Ljepša budućnost“, “Korak nade” i “Sjeverna zemlja”. Projekat je finansirao Zavod za zapošljavanje Crne Gore u sklopu profesionalne rehabilitacije i aktivne politike zapošljavanja osoba sa invaliditetom;
- Projekat : Zajedno do zelenih Berana, Donator: Opština Berane;
- Projekat „Kada znaš, možeš lako do EU“ je podržan od strane Ministarstva javne uprave, sredstvima za 2018. godinu, i realizovao se u partnerstvu sa NVO „Ekvivalent“ iz Podgorice.
- Projekat „Ravnopravnost u saobraćaju – Aktivniji i dostojanstveniji život lica sa invaliditetom“, koji je finansiran od Ministarstva za ljudska i manjinska prava za 2019.
- Projektat „Pristupačnost = ravnopravnost“, koji je finansiran od strane EU.

9. O AUTORKI

Milena Bujanja Obradović je po zanimanju novinarka, rođena 23. marta 1987. godine u Beranama. Diplomirala je novinarstvo na Fakultetu političkih nauka u Podgorici, a tokom studija bila je stipendistkinja opštine Berane. Svoju novinarsku karijeru započela je u Novinskoj agenciji MINA u Podgorici, a trenutno radi kao urednica portala Radija Berane.

Aktivna je u civilnom sektoru, gdje učestvuje kao predavačica, istraživačica i mentorka na brojnim projektima. Posebno je angažovana na projektima vezanim za osobe sa invaliditetom (OSI), istražujući teme pristupačnosti, inkluzije i prava OSI u Crnoj Gori.

Za svoj novinarski rad i istraživačke priče je dobitnica više priznanja:

- Nagrada za razvoj crnogorskog novinarstva (Društvo crnogorskih novinara, 2023),
- Nagrada za najbolju priču na temu promocije tradicije, kulture i jezika Roma i Egipćana (Građanska alijansa, 2023),
- Treća EU nagrada za istraživačko novinarstvo u Crnoj Gori za 2019. godinu za istraživanje o ugovorenim maloljetničkim brakovima u romskoj zajednici.

10. LITERATURA I REFERENCE

- Branko A. Lubarda, Socijalna prava i dostojanstvo na radu; Pravni život, Beograd, 2013;
- Istraživanje NVO „Sjeverna Zemlja“ i “Udruženja lica sa tjelesnim invaliditetom Crne Gore – ULTICG o diskriminaciji OSI u oblasti rada i zapošljavanja o diskriminaciji OSI na sjeveru Crne Gore;
- Opšti komentar br. 6 na član 5, Komitet UN za prava OSI;
- Ustav Crne Gore („Službeni list Crne Gore”, br. 1/07 od 25.10.2007. godine, 38/13 od 2.8.2013. godine);
- Zakon o profesionalnoj rehabilitaciji i zapošljavanju lica sa invaliditetom (“Službeni list Crne Gore”, br. 49/08, 73/10, 39/11 i 55/16);
- Zakon o radu (“Službeni list Crne Gore”, br. 74/19 od 30.12.2019);
- Zakon o ratifikaciji Konvencije Ujedinjenih Nacija o pravima lica sa invaliditetom sa Opcionim protokolom („Službeni list Crne Gore - Međunarodni ugovori“, br. 2/9 od 27.7.2009. godine);
- Zakon o zabrani diskriminacije (“Službeni list Crne Gore”, br. 46/10 od 6.8.2010, 40/11 od 8.8.2011, 18/14 od 11.4.2014, 42/17 od 30.6.2017); ⇨ Zakon o zabrani diskriminacije lica sa invaliditetom (“Službeni list Crne Gore”, br. 35/15 od 7.7.2015, 44/15 od 7.8.2015);
- Živko Kulić, Radno pravo; Novi Sad, 2008